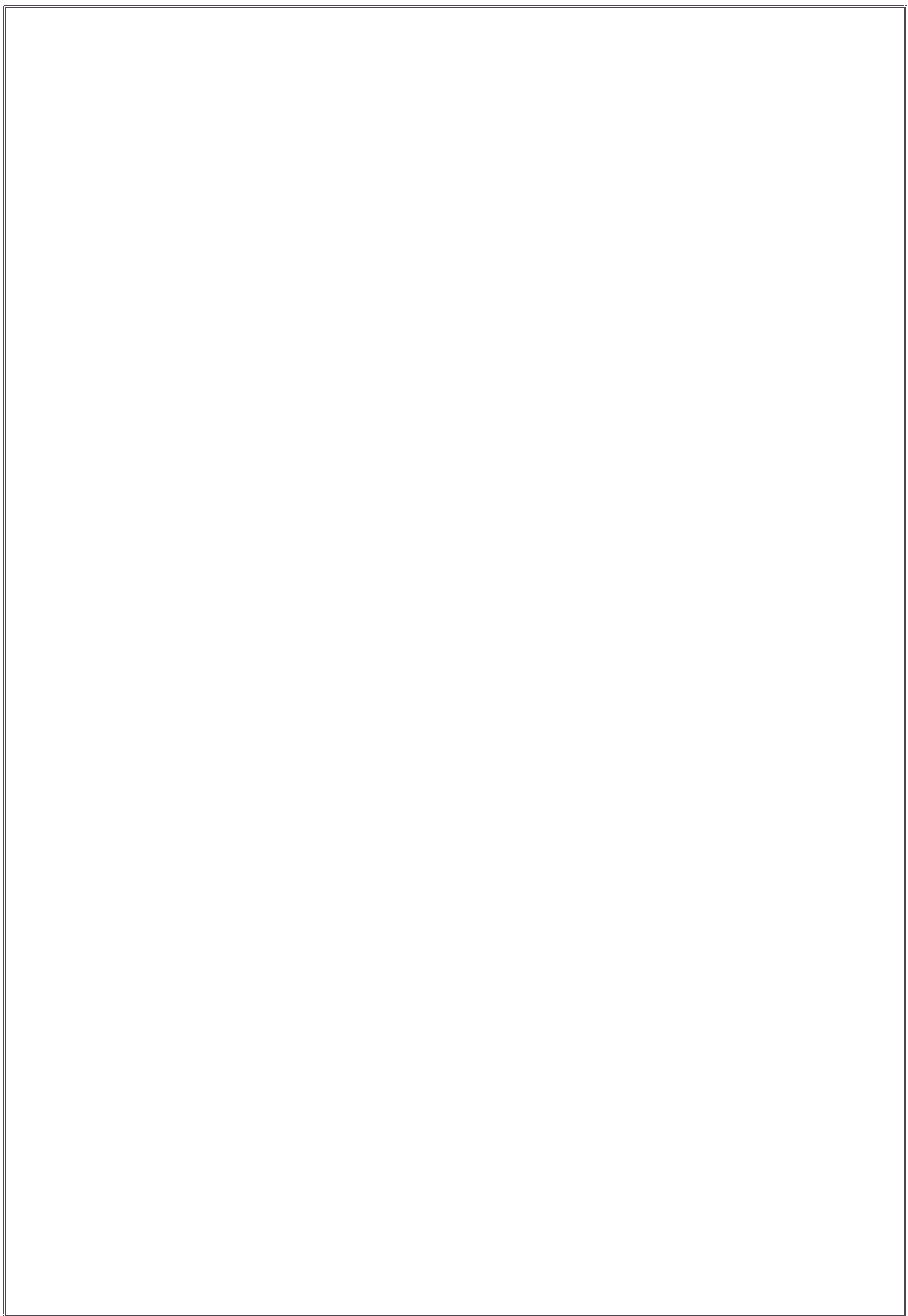




Leikskólar

Akraneskaupstaður

***Stefna og viðbragðsáætlun
vegna eineltis, kynferðislegrar
áreitni, kynbundinnar áreitni
og ofbeldis á vinnustað.***



Aðgerðaáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis í leikskólum Akraneskaupstaðar

Stefna

Akraneskaupstaður leggur áherslu á heilbrigði og vellíðan allra sinna starfsmanna. Það er stefna leikskólanna á Akranesi að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundið áreiti sem og annað ofbeldi verður ekki liðið í leikskólum Akraneskaupstaðar.

Starfsmenn skulu ávallt vanda framkomu sína og sýna í orðum og verki kurteisi, háttþryði og lipurð í samskiptum sín á milli, við börn og fjölskyldur þeirra. Ábyrgð hvers og eins í samskiptum er mikil. Akraneskaupstaður líður ekki ofbeldi eða áreiti af neinu tagi.

Gripið verður til aðgerða verði starfsmaður/starfsmenn upp vísir að ofbeldis hegðun t.d. með áminningu, til flutningi í starfi eða uppsögn í kjölfar áminningar.

Með hugtakinu ofbeldi er átt við:

„Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.“ (3.gr. liður e reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum).

Orðaskýringar

Einelti er skilgreint sem síendurtekin eða óvelkomin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Skyldur stjórnenda í leikskólum Akraneskaupstaðar

Skyldur leikskólastjórnenda er að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki heim kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, einelti eða öðru ofbeldi. Yfirmönnum ber einnig skylda til að taka faglega á málum sem upp kunna að koma og leita aðstoðar t.d. hjá næsta yfirmanni eða mannauðsstjóra.

Í leikskólum Akraneskaupstaðar er viðbragðsteymi – ábyrgðar aðilar

Leikskólastjóri
Öryggistrúnaðarmaður
Aðstoðarleikskólastjóri
Fulltrúi deildastjóra
Fulltrúi kennara
Fulltrúi starfsmanna
Einnig eru kallaðir til:
Mannauðsstjóri Akraneskaupstaðar
Sviðstjóri Mennta- og menningarsviðs.

Skyldur er hvíla á öllu starfsfólki leikskóla Akraneskaupstaðar

Það er á ábyrgð alls starfsfólks á vinnustað að móta jákvæðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Erfitt getur reynst að greina einelti eða áreitni á vinnustað, ekki síst ef það hefur viðgengist í nokkurn tíma. Meðvirkni samstarfsfólks getur valdið því að það hættir að taka eftir ósæmilegri framkomu. Mikilvægt er því að vera vakandi fyrir vísbendingum um einelti, kynferðislegs áreitnis, kynbundins áreitnis eða ofbeldis á vinnustaðnum og líta ekki undan þegar þeirra verður vart. Það er á ábyrgð allra að bregðast við og taka afstöðu gegn óæskilegri framkomu/skökkum samskiptum. Með því móti styður starfsfólk hvert annað og gefur skilaboð um samstöðu. Akraneskaupstaður ber ábyrgð á að allt starfsfólk og stjórnendur fái reglulega fræðslu um og leiðir til að bregðast við og koma í veg einelti, kynferðislegt áreiti, kynbundið áreiti og ofbeldi.

Ofbeldi í hvaða mynd sem er veldur þjáningum

sem geta fylgt þolandanum ævilangt.

Ábyrgð öryggisvarða og öryggistrúnaðarmanna

Öryggistrúnaðarmaður sinnir vinnuvernd á vinnustaðnum í samvinnu við öryggisvörð (atvinnurekanda/yfirmann). Saman fylgjast þeir með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað séu í samræmi við vinnuverndarlögin og þær reglur sem vinnustaðurinn hefur sett sér.

Almennar forvarnir

Skýr starfslýsing og gott upplýsinga flæði til starfsmanna hefur jákvæð áhrif á starfsumhverfi og kemur í veg fyrir árekstra starfsmanna á milli.

- ✓ Skýr verkaskipting sem allt starfsfólk vinnustaðarins þekkir.
- ✓ Breytingar vel undirbúnar og starfsfólk vel upplýst um hvað sé í vændum.
- ✓ Markmið starfsemi vinnustaðarins skýrt og öllum vel kunnugt.
- ✓ Skipulag, regla og festa skapar ró og öryggi.
- ✓ Góð aðstaða og vinnuskilyrði og stjórn á vinnutíma og álagi.
- ✓ Gott upplýsingastreymi, boðleiðir skýrar, aðgengilegt öllum.
- ✓ Tekið sé á neikvæðu tali og stuðlað að jákvæðri starfsmenningu.
- ✓ Að starfsfólk geti auðveldlega komið athugasemdum á framfæri.
- ✓ Tala við hvert annað en ekki um hvert annað.

Tilkynning

Starfsmaður sem verður fyrir eða verður vitni að einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða ofbeldi skal tilkynna um atvikið til einhvers af eftirtöldum:

Leikskólastjóra
Öryggistrúnaðarmanns
Aðstoðarleikskólastjóra
Mannauðsstjóra Akraneskaupstaðar
Sviðstjóra Mennta- og menningarsviðs

Tilkynna má með skriflegu erindi eða í samtali einnig hægt að leita til annarra stjórnenda, atvinnurekanda, trúnaðarmanna eða annarra vinnufélaga.

Leikskólastjóra skal skilað tilkynningu, hann sér um að kalla saman viðbragðsteymi. Teymið tekur til starfa um leið og tilkynning berst. Jafnframt hefst skráningarferli málsmeðferðar.

Starfsmenn geta einnig leitað til síns stéttarfélags.

Viðbragðsáætlun

Tilkynnt mál eru alltaf skoðuð sem einstök því engin tvö mál eru eins. Mikilvægt er að við rannsókn eineltis, áreitins og/eða ofbeldis (skökk samskipti) sé farið eftir ákvæðum stjórnáráðslulaga þar sem slíkt getur leitt til áminningar og jafnvel uppsagnar. Því er mælt með formlegri leið við meðferð þeirra mála.

Eftirfarandi vinnuferli skal alltaf vera til hliðsjónar:

Hlutverk og boðleiðir

Viðbragðsteymi er kallað til berist upplýsingar um ofbeldi, einelti, áreiti skólastjóri ber ábyrgð á að hefja rannsóknar vinnu og kalla teymið til. Teymið fer yfir eðli máls og gerir viðeigandi ráðstafanir. Utanaðkomandi sérfræðiaðstoð er kölluð til starfa telji teymið eða hlutaðeigandi þörf á því.

Verklag viðbragðsteymis

Allar tilkynningar eru teknar alvarlega.

Öllum er heimilt að tilkynna skakka hegðun bæði innan leikskólans og utan.

Eyðublað – tilkynning um skökk samskipti er í deildarmöppum (svörtu aðgerðarmöppunni á hverri deild) og hjá skólastjórnendum.

Taka ljósrit af tilkynningu og afhenda þeim sem tilkynnir, allir starfsmenn hafa heimild til að taka við tilkynningum.

Viðbragðsteymið kemur saman, aflar frekari gagna og gerir framkvæmdaráætlun.

Í öllum málum sem koma upp er tekið tillit til aðstæðna hverju sinni – deild þess er verður fyrir skökkum samskiptum eða deild þess er beitir annan skökkum samskiptum – þolandinn er alltaf tekin með í framkvæmdar eða viðbragðsvinnu. Niðurstöður gagnaöflunar og samtala eru tilkynntar málsaðilum. Í rannsóknar vinnu skulu málsaðilar hafa rétt til að skýra mál sitt í sitthvoru lagi áður en ákvörðun um viðbrögð er tekin.

Mikilvægt er að við rannsókn eineltis, áreitins og/eða ofbeldis sé farið eftir ákvæðum stjórnsýslulaga þar sem slíkt getur leitt til áminningar og jafnvel uppsagnar. Því er mælt með formlegri leið við meðferð þeirra mála.

- ✓ Rannsókn skal hefjast svo fljótt sem auðið er. Yfirmaður vinnustaðarins eða aðrir yfirmenn í umboði hans, sjá um formlega rannsókn málsins.
- ✓ Sýna skal ítrustu varfærni og nærgætni, rannsakendur máls ættu því að öllu jöfnu að vera tveir eða fleiri.
- ✓ Þegar gert er viðvart um skakka hegðun (einelti, áreitni og/eða ofbeldi) ber viðkomandi yfirmanni að skrá kvörtun eða tilkynninguna í skjalakerfi Akraneskaupstaðar í samráði við mannauðsstjóra.
- ✓ Yfirmönnum ber að grípa til aðgerða til að binda enda á háttsemina sem fyrst, reynist hún á rökum reist.
- ✓ Skoða skal hvort þurfi að senda meintan geranda í leyfi á meðan rannsókn stendur yfir (getur átt við í undantekningartilvikum).
- ✓ Ef kvörtun beinist að yfirmanni ber honum að vísa málinu til næsta yfirmanns. Beinist kvörtun að yfirmanni yfirmanns skal mannauðsstjóri og bæjarráð fara með málið.
- ✓ Skrá skal allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsfólki svo og vinnuverndarfulltrúa upplýstum á meðan á meðferðinni stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.
- ✓ Yfirmanni viðkomandi starfsfólks skal gerð grein fyrir málinu viti viðkomandi ekki af því.
- ✓ Gæta skal að því að málið sé unnið hratt og af ákveðni.

- ✓ Upplýsinga skal leitað frá samstarfsfólki oft geta samstarfsmenn varpað ljósi á málið.
- ✓ Að fenginni niðurstöðu um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundnu áreitni eða ofbeldi sé á ferðinni þarf að gefa skýr skilaboð um að slíkt beri að stöðva og leggja ábyrgðina á því alfarið á herðar geranda.
- ✓ Upplýsingar og gögn sem skráð eru í rannsóknarvinnu skal geyma í málaskrá Akraneskaupstaðar. Trúnaðar og persónuverndar skal gætt við meðhöndlun gagna.
- ✓ Þjóða skal hlutað eigendum að hafa með sér trúnaðarmenn í viðtölum
- ✓ Mikilvægt er að fá skýra skriflega yfirlýsingu frá geranda um með hvaða hætti hann hyggst breyta hegðun sinni.
- ✓ Beita skal einföldum og hentugum lausnum í málinu og varast að fara offari.
- ✓ Forðast ber að grípa til ráðstafana sem á einhvern hátt ganga gegn hagsmunum þolandans. Tilfærslur á vaktaskipulagi, flutningur milli deilda o.s.frv. eiga ekki að bitna á þeim sem órétti hefur verið beittur.
- ✓ Forðast ber að leiða saman geranda og þolanda til að leysa málið. Slíkt getur gert illt verra.
- ✓ Þolandi gæti þurft á sérfræðiaðstoð að halda hjá sálfræðingi eða geðlækni. Stéttarfélag veita styrki vegna sálfræðipjónustu.
- ✓ Nauðsynlegt getur verið í einhverjum tilfellum að fá utanaðkomandi aðila strax að málinu þegar kvörtun kemur fram t.d. vinnusálfræðing til að vinna greiningu á vinnustað og koma með tillögu að viðbrögðum.
- ✓ Sé atvikið mjög alvarlegt skal skoða hvort þurfi að tilkynna það til lögreglu.
- ✓ Komi upp tilfelli þar sem starfsmaður er ranglega sakaður um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi skal meta hvort þeim sem ásökunina setti fram verði veitt áminning.
- ✓ Þegar málið er upplýst ber að taka á því með viðeigandi hætti svo sem með sáttaumleitun eða með formlegri áminningu. Leiki vafi á réttmæti ábendinga er ekki þörf á formlegri áminningu en kveða skal niður orðróm um rangar sakir á vinnustaðnum.
- ✓ Láti gerandi ekki af hegðun sinni getur það leitt m.a. til tilfærslu í starfi eða uppsagnar hans að undangenginni áminningu skv. kjarasamningum.
- ✓ Þegar atvinnurekandi telur máli lokið af hans hálfu ber að upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa
- ✓ um það skriflega.
- ✓ Hvert mál er skoðað fyrir sig og einnig skal kanna hvort þurfi að grípa til skipulagðra eða tæknilegra aðgerða á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir eða minnka líkur á að atvik endurtaki sig

Lausnarþrep/sáttaumleitun

Lausnarþrepi lýkur með áætlun um eftirfylgd, þegar málsaðilar eru sammála um viðunandi lausn sé náð.

Sáttaumleitun er mikilvæg þegar málsatvik hafa verið upplýst og ekki er talin þörf á formlegri áminningu, í tilfellum þar sem vafi leikur á réttmæti ásakana. Oft getur verið

farsælt að fá utanaðkomandi ráðgjafa til að stýra sáttafundum og leggja línur um framvindu sáttaferlis.

Mikilvægast er að stjórnendur séu vel upplýst um orsakir og afleiðingar eineltis, áreitnis og ofbeldis og gefi skýr skilaboð um að áreitni, á nýðsla eða ofbeldi er og verður ekki liðin.

Annað:

Í þeim málum sem hafa komið upp í leikskólum Akraneskaupstaðar hefur gott aðgengi að sérfræðiráðgjöf verið nýtt.

Unnið af leikskólastjórum Akraneskaupstaðar ásamt öryggistrúnaðarmönnum í september – nóvember 2022.

Kynnt fyrir starfsmönnum leikskólanna á deildar fundum í nóvember - desember 2022.